

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI PROVINSI JAWA BARAT

Sidik Priadana¹, Iwan Ruswandi²
Fakultas Ekonomi, Universitas Pasundan Bandung¹
Email: prof_sidik@yahoo.acom¹

Abstract

This research was conducted at the Department of Mines and Energy of West Java Province. The results of preliminary studies obtain findings that employee's performance has not met expectations. Of the many factors causing the observed, supposedly the most dominant influence is the low employee satisfaction are also thought to be caused by his ability and motivation are low. Therefore formulated the problem is: How can directly and indirectly influence the ability and motivation to job satisfaction of employees, as well as how to influence employee job satisfaction on the performance of the Department of Mines and Energy of West Java Province. The method used is descriptive method of analysis, with a total population of 109 employees serve as the respondent (census). The data analysis technique used is the correlation analysis techniques to determine the degree of closeness of the relationship between the study variables and path analysis techniques to determine the effect, directly or indirectly, exogenous variables on endogenous variables. In the operationalization used the help of MSI and SPSS 10 software and Excel.

The results showed that the ability of employees to be in pretty good category, employee motivation is the best category, and employee satisfaction is in the good category, the performance of employees are in good category. The direct effect on the ability of employee satisfaction 0.063, indirect effect through motivational abilities to job satisfaction of 0.091, so the total effect of 0.154. ; The direct effect of work motivation on job satisfaction of 0.538, an indirect influence motivation to work through the ability to work on job satisfaction of 0.091, so the effect totaled 0,629; Influence the ability and motivation to job satisfaction is at .783 the rest of 0,217 merupakan influence of other variables. Effect of job satisfaction on the performance is equal to 0, 699 the rest of 0.301 determined by other variables.

Keywords: *work ability; work motivation; job satisfaction; performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. Hasil studi pendahuluan memperoleh temuan bahwa kinerja pegawai belum memenuhi harapan. Dari sekian banyak faktor penyebab yang teramati, diduga yang paling dominan pengaruhnya adalah rendahnya kepuasan kerja pegawai yang juga diduga disebabkan oleh kemampuan dan motivasi kerjanya yang rendah. Karenanya masalah yang dirumuskan adalah : Bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan dan

motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, serta bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, dengan jumlah populasi sebanyak 109 orang pegawai dijadikan sebagai responden (sensus). Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel penelitian dan teknik analisis jalur untuk mengetahui pengaruh baik langsung maupun tidak langsung variabel exogen terhadap variabel endogen. Dalam operasionalisasinya digunakan bantuan software MSI dan SPSS 10 serta Excel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai berada dalam katagori cukup baik, motivasi kerja pegawai berada pada katagori baik, dan kepuasan kerja pegawai berada pada katagori baik, kinerja pegawai berada pada katagori baik. Pengaruh langsung kemampuan terhadap kepuasan kerja pegawai 0,063, pengaruh tidak langsung kemampuan melalui motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,091, sehingga pengaruh totalnya sebesar 0,154. ; Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,538, pengaruh tidak langsung motivasi kerja melalui kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,091, sehingga pengaruh totalnya sebesar 0,629 ; Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,783 sisanya sebesar 0,217 merupakan pengaruh variabel lainnya. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,699. sisanya sebesar 0,301 ditentukan oleh variabel lain.

Kata kunci: kemampuan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah mengamanatkan bahwa Pemerintah daerah dan DPRD Provinsi memiliki kewajiban bersama antara lain untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta menyerap, menampung dan menindaklanjuti aspirasi masyarakat. Adanya tugas dan fungsi melayani masyarakat menempatkan Pemda menjadi organisasi non-profit, yaitu organisasi atau badan yang tujuannya bukan untuk mencari keuntungan sebagai motif utamanya, tetapi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Motif inilah yang membedakan organisasi pemerintah dengan organisasi bisnis. Undang-Undang nomor 32 menempatkan Pemda sebagai lembaga yang memiliki kewenangan secara luas untuk mengurus urusan rumah tangganya sendiri secara bertanggungjawab, termasuk didalamnya upaya pelayanan kepada masyarakat.

Untuk itu maka kepala Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat melalui surat keputusan nomor : 060/01 g – BP, tentang rencana strategis Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat tahun 2006 S/D 2010, menetapkan pasal 2 yakni rencana strategis merupakan acuan bagi aparat Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. Visi nya adalah “ Terwujudnya Jawa Barat termaju dalam pembangunan pertambangan dan energi yang berkelanjutan dan berpihak kepada kepentingan rakyat “ . Indikator keberhasilan visi sebagaimana tampak pada tabel dibawah ini;

Tabel 1 Kontribusi Sektor Pertambangan
Terhadap Keberhasilan Pencapaian Visi Jawa Barat

INDIKATOR	KEBERHASILAN VISI JAWA BARAT*)	KONTRIBUSI DARI SEKTOR PERTAMBANGAN DAN PENGKALIAN**)
Rasio jumlah keluarga		

miskin terhadap jumlah kk. Tahun 2000 : Tahun 2001 : Tahun 2005 :	27,5% Berkurang 0,09% Berkurang 1,61%	Berkurang 0,002 % ***) Berkurang 0,188 % ***)
PDRB (HK 93) Tahun 2000: Tahun 2001: Tahun 2005:	45,347 Trilyun 47,298 Trilyun 56,368 Trilyun	2,279 Trilyun 2,369 Trilyun 2,827 Trilyun
Investasi (HB 93) Tahun 2000: Tahun 2001: Tahun 2005:	31,699 Trilyun 37,988 Trilyun 74,747 Trilyun	706,445 Milyar 846,604 Milyar 1.665,791 Milyar
Jumlah tenaga kerja Tahun 2000: Tahun 2001: Tahun 2005:	13.448.462 Orang 14.004.918 Orang 16.446.754 Orang	90.828 Orang 93.696 Orang 107.671 Orang

Keterangan :

**) dan,*

***) Sumber Bapeda Provinsi Jawa Barat*

****) Perkiraan berdasarkan ketersediaan potensi sumber daya mineral*

Adapun misi Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat tahun 2006 sampai tahun 2010 adalah :

1. Meningkatkan pelayanan publik untuk membangun pertambangan dan energi yang maju;
2. Mendorong peningkatan investasi dan kontribusi usaha di bidang pertambangan dan energi terhadap perekonomian regional
3. Mendorong terwujudnya pengelolaan pertambangan dan energi yang berkelanjutan.
4. Tingkat pendidikan dari pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat dapat diilustrasikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Komposisi Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1.	Lulusan Sekolah Dasar	5 orang	4,5
2.	Lulusan Sekolah Menengah Pertama & sederajat	1 orang	0,9
3.	Lulusan Sekolah Menengah Atas & sederajat	33 orang	30,2
4.	Lulusan Diploma 1	- orang	0
5.	Lulusan Diploma 2	- orang	0
6.	Lulusan Diploma 3	11 orang	10,1
7.	Lulusan Diploma 4	- orang	0
8.	Lulusan S-1	48 orang	44
9.	Lulusan S-2	11 orang	10,1
10.	Lulusan S-3	- orang	0
	Total Pegawai:	109 orang	100%

Sumber: Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat

Tabel 3 Komposisi Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	%
1.	Di bawah 1 tahun	- orang	0
2.	1 tahun sampai dengan 5 tahun	18 orang	16,5
3.	5,1 tahun sampai dengan 10 tahun	25 orang	22,9
4.	10,1 tahun sampai dengan 15 tahun	31 orang	28,4
5.	15,1 tahun sampai dengan 20 tahun	27 orang	24,7
6.	20,1 tahun sampai dengan 25 tahun	6 orang	5,5
7.	Lebih dari 25,1 tahun	2 orang	1,8

Sumber: Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat, 2005

Tabel 4 Penyelesaian Layanan Masyarakat Oleh Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat

No	Layanan / Bulan	Des 05	Jan 06	Febr 06
1.	Jumlah layanan yang harus diselesaikan	20	18	22
2.	Jumlah layanan yang dapat diselesaikan tepat waktu	9	9	12
3.	Jumlah layanan yang terlambat diselesaikan	10	9	9
4.	Jumlah layanan yang tidak dapat diselesaikan	1	0	1

Sumber: Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat, 2006

KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Robbins dalam ester manik (2006 : 29) kemampuan kerja adalah kepastian seorang individu untuk mengerjakan sebagian tugas dalam suatu pekerjaan baik kemampuan intelektual yakni kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, maupun fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan. Hersey (1996 : 194) menyatakan bahwa ability adalah “ *experience, and skill that an individual or group brings to particular task or activity* ” demikian pula Milkovick dan Boudreau (1990 : 164) memberikan definisi kemampuan sebagai kapabilitas untuk melaksanakan tugas dalam perilaku tertentu.

Hostager, Neil, dan Lorents (1998 : 13) mendefinisikan “ ability refers to the full range capabilities and resources available within the comparison for use in accomplishing any of the various task of intrapreneurship /entrepreneurship”. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu terdiri dari :

1. Pengetahuan (Knowledge), yaitu pengetahuan tentang kebutuhan dan pilihan konsumen.
2. Keterampilan (Skill), yaitu keterampilan dalam berkomunikasi dan teknologi informasi.
3. Kreativitas (Creativity), yaitu kreativitas berfikir secara individual dan kelompok.

4. Pengalaman (experience), yaitu pengetahuan dalam membaca (scanning) dan mengevaluasi peluang baru.

Motivasi berasal dari bahasa Latin yakni *move* yang berarti menggerakkan dalam bahasa Inggris *to move*. Menurut Robbin (1998 : 168) “ Motivation as the willingness to exert high level of effort toward organizational goals, conditioned by the effort’s ability to satisfy some individual need.” Motivasi adalah keinginan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan sekaligus memuaskan kebutuhan individu. Terdapat tiga konsep yang mendasari definisi di atas yakni, kebutuhan (needs), upaya (effort), dan tujuan (goals). Kebutuhan (needs) yang belum terpenuhi akan menjadi pendorong (stimulan) bagi individu untuk melakukan upaya-upaya (effort) yang dapat memuaskan kebutuhannya (goals) tersebut. Dalam konteks organisasi dapatlah dikemukakan bahwa setiap individu yang bergabung dalam suatu organisasi ia berharap kebutuhannya dapat dipenuhi oleh organisasi, demikian pula organisasi berharap agar setiap tugas dapat dilaksanakan oleh anggota organisasi dengan baik. Ketika ada kesesuaian antara tuntutan kebutuhan individu dengan tugas dan tanggungjawab yang dilaksanakannya, maka akan sampai pada tujuan organisasi yang diharapkan. Terhadap kondisi tersebut manajer dituntut untuk dapat mengkoordinasikan dua kepentingan tersebut agar tujuan organisasi dapat dicapai, harapan individu dapat dipenuhi.

Gibson (1996 : 75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaannya . yang didasarkan pada faktor-faktor lingkungan kerja seperti gaya supervisor, kebijakan perusahaan, afiliasi kelompok kerja, kondisi pekerjaan. Robbins (2003 : 76) mendefinisikan kepuasan kerja “ we’ve previously define satisfaction as an individual’s general attitude toward his or her job” . Luthan (2002 : 230) mengutip tulisan Locke (1976 : 1300) bahwa “ job satisfaction as a pleasurable or positive emotional state resulting from appraisal of one’s job or job experience” (kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman). Cascio (2003:54) Job satisfaction is multidimensional attitude; it is made up af attitudes toward pay, promotions, coworkers, supervision, the work itself, and so on. Milton (1998 : 148) kepuasan kerja adalah “ in general, job satisfaction relates to worker’s opinions concerning their jobs and their employers; more specifically, job satisfaction may be defined as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job experiences.” Cherrington (1998 : 304) mengungkapkan “ Job satisfaction refers basically to how much employees like their job. “ Davis dan Newtrom (2000 : 99) mengemukakan bahwa “ Job satisfaction is a set favorable or un favorable felling of relative pleasure or pain (I enjoy having a variety of task to do) and behavior intentions (I plan to quit this job in three months).” Berdasarkan pengertian yang dikemukakan para pakar di muka maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah kecenderungan sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya.

Manurut McClelland dan Atkinson dalam Marwansah (2000 :159) pada dasarnya motif seseorang yang akan menentukan tingkah lakunya ditentukan oleh tiga macam kebutuhan, yaitu : kebutuhan akan kekuasaan (need for power); kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation); dan kebutuhan akan keberhasilan (need for achievement).

Lebih lanjut beliau mengemukakan bahwa pegawai memiliki cadangan energi potensial. Energi tersebut dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi pegawai yang bersangkutan dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi potensial tersebut didorong oleh motif, harapan, dan insentif yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Motif (Motif) adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- 2) Harapan (Expectancy) adalah suatu yang akan diraih apabila pekerjaan dilakukan memenuhi atau melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan.

- 3) Insentif (Incentif) adalah imbalan atas prestasi yang ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Gibson (1996 : 75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaannya . yang didasarkan pada faktor-faktor lingkungan kerja seperti gaya supervisor, kebijakan perusahaan, afiliasi kelompok kerja, kondisi pekerjaan. Robbins (2003 : 76) mendefinisikan kepuasan kerja “we’ve previously define satisfaction as an individual’s general attitude toward his or her job” . Luthan (2002 : 230) mengutip tulisan Locke (1976 : 1300) bahwa “ job satisfaction as a pleasurable or positive emotional state resulting from appraisal of one’s job or job experience” (kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman). Cascio (2003:54) Job satisfaction is multidimensional attitude; it is made up af attitudes toward pay, promotions, coworkers, supervision, the work itself, and so on. Milton (1998 : 148) kepuasan kerja adalah “ in general, job satisfaction relates to worker’s opinions concerning their jobs and their employers; more specifically, job satisfaction may be defined as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job experiences.” Cherrington (1998 : 304) mengungkapkan “ Job satisfaction refers basically to how much employees like their job. “ Davis dan Newtrom (2000 : 99) mengemukakan bahwa “Job satisfaction is a set favorable or un favorable felling of relative pleasure or pain (I enjoy having a variety of task to do) and behavior intentions (I plan to quit this job in three months).” Berdasarkan pengertian yang dikemukakan para pakar di muka maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah kecenderungan sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang telah dipecayakan kepadanya.

Adapun pegawai akan merasa puas tampak dari dimensi intrinsik yang meliputi :

- a. Rasa bangga atas pekerjaannya
- b. Rasa berhasil akan pekerjaannya
- c. Rasa tanggungjawab atas pekerjaannya
- d. Rasa memiliki terhadap pekerjaan
- e. Rasa dihargai karena pekerjaannya
- f. Rasa aman karena pekerjaannya

Dan dimensi ekstrinsik yang meliputi :

- a. Rasa kekeluargaan dalam bekerja
- b. Rasa saling menghormati dalam bekerja
- c. Rasa saling mendukung dalam bekerja

Kinerja merefleksikan kesuksesan sebuah organisasi, pernyataan tersebut diungkapkan oleh Milkovich dan Boudreau (1997 : 99) lengkapnya sebagai berikut, “performance reflects the organization’s success”. Employee performance is degree to which employees accomplish work requairements”. (Kinerja pegawai adalah tingkat dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan)

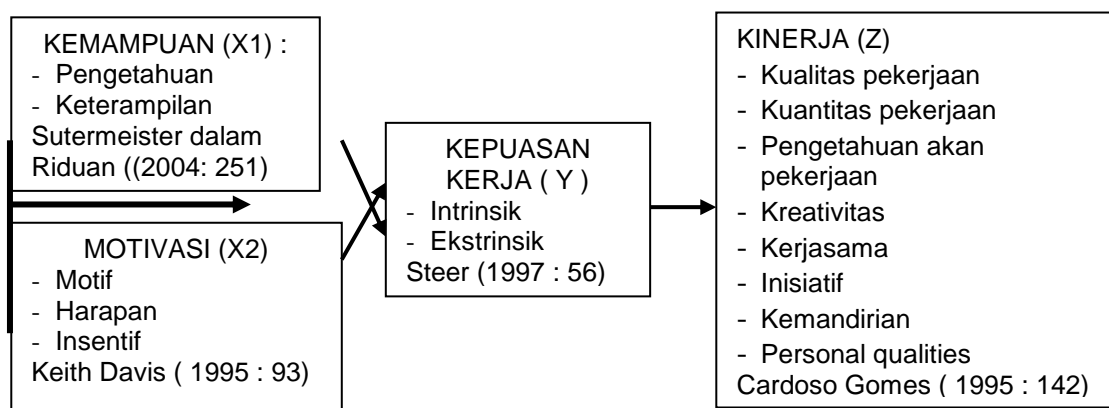
Sementara itu, para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (Performance) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang terkandung pada hakekatnya sama, yaitu kinerja (Performance) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat dari Bernadin dan Russel (1998 : 239) yang menyatakan bahwa“ *Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*“. Hal ini diperjelas lagi oleh Gibson Ivancevich dan Donelly (1997 : 118) yang menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Cardoso Gomes (1995 : 142) mengatakan kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu, yang terdiri dari :

- Quantity of work*, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
- Quality of work*, kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan
- Job knowledge*, Pemahaman karyawan pada prosedur kerja dan informasi teknis tentang pekerjaan.
- Creativeness*, kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
- Cooperation*, Kerjasama dengan rekan kerja dan atasan
- Depandability*, Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain
- Initiative*, Kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan
- Personal Qualitie*, Kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Penelitian yang berkenaan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya seperti Luthan, Brayfield dan Crockett , menyatakan bahwa : terdapat pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Pernyataan di atas dapat dipahami, karena kepuasan kerja merupakan kecenderungan sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang telah dipecajakan kepadanya. Pegawai dikatakan mendapatkan kepuasan kerja apabila menunjukkan kecenderungan sikap dan perasaan yang baik, demikian sebaliknya pegawai tidak mendapatkan kepuasan kerja bila ia menunjukan kecenderungan sikap dan perasaan yang tidak baik. Kecenderungan sikap dan perasaan akan pekerjaannya inilah yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan kata lain bila kecenderungan sikap dan perasaannya baik terhadap pekerjaan, maka kinerjanyaapun akan baik.

Hersey dan Blanchard dalam Veithzal Rifai (2004 : 15) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kinerja didefinisikan oleh Bernadin dan Russel (1998 : 239) sebagai “ *record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* “ yang mengandung arti bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode tertentu.



Gambar 1 Kerangka berfikir penelitian.

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi di Provinsi Jawa Barat.
2. Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi di Provinsi Jawa Barat.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi di Provinsi Jawa Barat
4. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi di Provinsi Jawa Barat

METODE DAN ANALISIS

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis yang dijelaskan oleh Nur Indriantoro (2002 : 89) metoda ini juga digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian. Demikian pula Consuelo dalam Husen Umar (2004 : 81) menyatakan bahwa metoda deskriptif dapat digunakan untuk riset korelasi.

Teknik analisis inferensial digunakan teknik analisis sebagai berikut :

- a. Teknik analisis korelasi yakni untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel penelitian dengan rumus ;

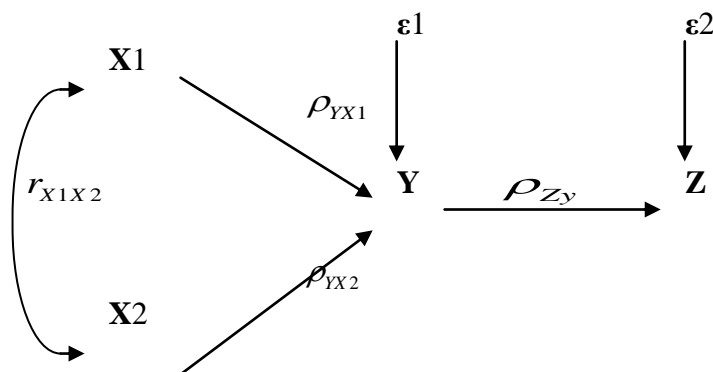
$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sudjana, 2002 : 260)

- b. Teknik analisis regresi dan teknik analisis jalur

Selanjutnya pemanfaatan teknik analisis jalur memperhatikan langkah-langkah dari Al-Rasyid (1994 : 125 – 127), dan pengolahannya direncanakan menggunakan SPSS- release 10.5 1) :

- 1) Menggambarkan analisis jalur dalam sebuah diagram jalur sehingga terlihat paradigma yang mewakili hipotesis penelitian. Diagram jalur dalam penelitian ini tampak pada gambar di bawah ini ;



Gambar 2 Diagram hubungan antar variable dan pengaruh variable X1 dan X2 terhadap variable Y

Gambar di atas menunjukkan bahwa antara variabel X1 dengan variabel Y, dan variabel X2 dengan variabel Y merupakan hubungan kausal, Sementara hubungan

variabel X1 dengan variabel X2 merupakan hubungan korelasional. Dalam penelitian ini ada dua variabel X, yaitu kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Persamaan struktur yang dibentuk adalah :

$$Y = \rho_{YX1}X_1 + \rho_{YX2}X_2 + \varepsilon$$

- 2) Menghitung dan menyusun matrik koefisien korelasi guna mengetahui korelasi antar variable.
- 3) Menghitung koefisien jalur
- 4) Menghitung koefisien determinasi
- 5) Menghitung koefisien jalur epsilon yang tidak diteliti melalui rumus

$$P_y \varepsilon = \sqrt{1 - R_y^2} (X_1 X_2)$$

- 6) Melakukan uji signifikansi koefisien jalur secara keseluruhan melalui uji F dengan criteria tolak Ho bila F hitung > F table
- 7) Melakukan uji signifikansi koefisien jalur secara parsial melalui uji t dengan criteria tolak Ho bila t hitung > t table.

Teknik analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Y terhadap variabel Z, dengan menggunakan rumus ;

$$Z = a + by$$

Fungsi persamaan Z, adalah sebagai berikut;

$$Z = f(Y)$$

$$Z = \beta_0 + \beta_1 Y + \varepsilon_2$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam serta memberikan interpretasi, baik dilihat dari segi teori, konsep, maupun penemuan dari penelitian lain, pada bagian ini akan dilakukan pembahasan terhadap hasil penelitian.

Kemampuan kerja secara konseptual terdiri dari aspek pengetahuan dan keterampilan, sementara motivasi terdiri dari aspek motif, harapan dan insentif. Secara empiris merupakan konsep yang utuh untuk dapat menjelaskan kepuasan kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat.

Pernyataan di atas didasarkan atas temuan dari hasil penelitian ini, bahwa pengaruh kemampuan kerja dan motivasi secara parsial memberikan kontribusi masing-masing sebesar 6,3% dan 53,8% terhadap kepuasan kerja. Sementara secara simultan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 78,3 %. Hal itu menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja dan motivasi berada pada katagori kuat. Sementara sisanya yakni sebesar 21,7 % ditentukan oleh faktor atau variabel lainnya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yakni, Ester Manik, (Tesis, 2005), Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) Wilayah Jawa Barat. Pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan terhadap kepuasan kerja, $0,043 + 0,085 = 0,128$, Pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap kepuasan kerja $0,338 + 0,085 = 0,423$. Pengaruh secara simultan 0,551. ; Aan Hardiyana, (Tesis, 2006), Pengaruh disiplin dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja implikasinya terhadap kinerja pada P3G Teknologi Bandung. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,585.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kemampuan kerja masih dalam katagori cukup baik, motivasi dalam katagori baik. Oleh karena itu untuk memberikan kepuasan kerja terhadap para pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kerja para pegawai dan mengoptimalkan motivasi pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat.

Dari penelitian ini pula diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat, yakni sebesar 69,9% . Sementara sisanya sebesar 30,01% ditentukan oleh variabel lain. Memperhatikan hasil penelitian ini, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat, dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerjanya.

KESIMPULAN

Dalam upaya meningkatkan keterampilan para pegawai non teknis secara berkala dan berkesinambungan sebaiknya mengikuti kursus-kursus yang diselenggarakan oleh kerjasama Departemen Energi dan Sumber daya mineral dan Departemen dalam negeri :

- a. Kursus Pertambangan dan Geologi tingkat A bagi eselon II Non Teknis
- b. Kursus Pertambangan dan Geologi tingkat B bagi eselon III Non Teknis
- c. Kursus Pertambangan dan Geologi tingkat C bagi eselon IV Non Teknis
- d. Kursus Pertambangan dan Geologi tingkat C1 bagi Staf Non Teknis

Dalam upaya meningkatkan keterampilan para pegawai bidang teknik, eselon IV / Staf. Secara berkala dan berkesinambungan sebaiknya mengikuti kursus-kursus yang diselenggarakan oleh Badan Diklat Provinsi;

- a. Kursus peledakan
- b. Kursus Kepala Teknik
- c. Kursus pengolahan bahan tambang

Dalam upaya meningkatkan keterampilan pegawai dalam bidang eksplorasi dan pertambangan sebaiknya disertakan dalam kursus-kursus yang diselenggarakan oleh Badan Diklat Provinsi;

- a. Kursus eksplorasi tambang
- b. Kursus Kesehatan, keselamatan kerja (K3)
- c. Kursus Reklamasi

Dalam upaya meningkatkan keterampilan pegawai dalam bidang pengusahaan pertambangan sebaiknya disertakan dalam kursus-kursus yang diselenggarakan oleh Badan Diklat Provinsi ;

- a. Kursus Manajemen Tambang
- b. Kursus Community Development (CD)

Dalam upaya meningkatkan keterampilan pegawai dalam bidang air bawah tanah sebaiknya disertakan dalam kursus-kursus yang diselenggarakan oleh Badan Diklat Provinsi ;

- a. Kursus pelatihan teknis pengelolaan air bawah tanah
- b. Kursus automatic water level record (AWLR)

Dalam upaya meningkatkan keterampilan pegawai dalam bidang pengelolaan Migas sebaiknya disertakan dalam kursus-kursus yang diselenggarakan oleh kerjasama Departemen Energi dan Sumber daya mineral dan Departemen dalam negeri;

- a. Pelatihan perhitungan bagi hasil migas
- b. Pelatihan pengelolaan migas sektor migas

Mengikutsertakan pegawai dalam Kursus (work shop) Bidang panas bumi yang diselenggarakan oleh kerjasama Departemen Energi dan Sumber daya mineral dan Departemen dalam negeri.

Dalam upaya meningkatkan keterampilan pegawai dalam bidang Listrik sebaiknya diikutsertakan dalam kursus-kursus yang diselenggarakan oleh Badan Diklat Provinsi;

- a. Kursus inspektur listrik
- b. Kursus pengembangan pembangkit listrik tenaga mikro hidro (PLTMH)
- c. Kursus pengembangan listrik pedesaan.

Mengikut sertakan pegawai dalam Kursus penambangan batu bara yang diselenggarakan oleh Badan Diklat Provinsi

Dalam upaya meningkatkan kemampuan pegawai sebaiknya pegawai yang potensial dan berprestasi diberikan kesempatan dan dukungan untuk mengikuti pendidikan lanjut seperti :

- a. Pendidikan strata dua (S2) dibidang lingkungan dan manajemen tambang
Pendidikan strata dua
- b. Pendidikan strata dua (S2) dibidang kebijakan public
- c. Pendidikan strata dua (S2) dibidang lainnya yang sesuai dengan kebutuhan Dinas Pertambangan dan energi Provinsi Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Transito Asri Media, Jakarta.
- Cascio, Wayne F., and Awad, Elias M., 1981, *Human Resources Management : An Information Systems Approach*, Reston Publishing Company, Inc., Virginia, USA.
- Cushway, Barry, 1994, *Manajemen Sumber Diamiuria*, Terjemahan Palupi Tyas Rahadjeng, PT Eka Media Kompatindo, Jakarta.
- Drucker, Peter F., 1977, *An Introductory View of Managenment*, Harper & Row Publisher Inc., New York, USA.
- Davis, Keith, 1997, *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, Mc Graw Hill Publishing Conpany, New Delhi.
- Dessler, Gary. 2004. *Human Resources Management*. Jakarta: PT Prenhalindo
- Flippo, Edwin B. 1993. *Manajemen Personalialia*. Alih Bahasa Moh. Masud. Edisi Bahasa Indonesia. Surabaya. PT Erlangga.
- Fisher, Cynthia D., et. al. 1993, *Human Resources Management, Third Edition* Houghton Mifflin Company Inc., Boston.
- French Wendell J. 2005. *Human Resources Management*. 4th Edition. Boston New York. Houghton Mifftin Company.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., and James H. Donnelly, 1996, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur, Proses, Edisi keempat*, Erlangga, Jakarta.
- Gordon, Yudith R., et.al.,1990, *Management and Organization Behavior*, Allyn and Bacon, London.
- Hadari Nawawi. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Harris Michael. 2000. *Human Resources Management*. Second Edition. USA: The Dryden Press.
- Harun Al Rasyid. 2004. *Statistika Terapan*. Bandung: Program Pascasarjana. Universitas Padjadjaran.

- Ivancevich M J. and Michael T. Matteson.,1987, *Organizational Behavior and Management*, Business Publishing, Inc., Texas.
- Lau, James B, Shani, AB Rami.1992. *Behaviour in Organization, an Experiential Approach*. Fifth Edition. Richard D. Irwin Inc.
- Kerlinger F. N and Fedhazur, A. J,1990, *Foundation of Multiple Regression Analysis*, Reinhart and Winstons, Inc., New York.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masri Singarimbun, Sofian Effendi. 2004. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT Pustaka LP3S.
- Milkovich G.T, J.M Newman. 1996. *Compensation*. Boston: Richard D.Irwin Inc.
- Mowen, John C. 1995. *Consumer Behaviour*, 4th Edition, Prentice Hall Mc Inc.
- Munro, Andrew, Brenden Andrew. 1994. *Competences: Dialogue Without a Plot? Providing Context Through Business Diagnostics. Executive Development*. Vol. 7 no. 6
- Morgan, Michael, 1993, *Strategi Inovasi Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Palupi Tyas R., PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Milkovich, George T., dan Bodreau, John W., 1997, *Human Resource Management*, Richard D. Irwin, USA.
- Moh. As'ad, 1987, *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 1994, *Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi*, Terjemahan Jusuf Udaya, PT Arcan, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organization Behavior Concepts. Controversies, Application*. New Jersey. Prentice Hall.
- Roberstson, Cameron. 2000. NVQS: *The Impact of Competence Approaches, Management Development Review*, vol 8, No. 5
- Zwell Michale. 2000. *Creating a Culture of Competence*. John Willy & Sons Inc.